

ชื่อผู้วิจัย : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓

ชื่อเรื่อง : แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ๑๐ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๗๓) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช

เขต ๓

ปีงบประมาณ : ๒๕๖๔

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการวิจัยโดยวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการบรรยายลักษณะของกลุ่มข้อมูล และหาค่าร้อยละ (Percentage) เรื่อง แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ๑๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๗๓) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ จำนวน ๒๓๖ โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบฟอร์มสำหรับกรอกรายละเอียด ดังนี้

๑. แบบมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดไว้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (ใช้ข้อมูล ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ เป็นฐานข้อมูล)
 ๒. แบบจำนวนครูเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๗๓ จำแนกตามมาตรฐานวิชาเอก
 ๓. แบบจำนวนสาขาวิชาเอกที่ขอทดแทนอัตราที่ขาดและเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๗๓
- การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลที่ได้รับจากสถานศึกษาทั้งหมด ๒๓๖ โรงเรียนมาทำการวิเคราะห์ ในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษาวิจัยปรากฏ ดังนี้

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ๑๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๗๓) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ สรุปผลได้ดังนี้

๑. จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ตามข้อมูล ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ พบว่ามีจำนวนครูตาม จ.๑๘ จำนวน ๑,๘๕๑ คน ขาดเกณฑ์ ๔๒๖ คน ครูเกษียณอายุราชการ จำนวน ๑๓๙ ราย ครูไปช่วยราชการ ๖ คน ครูมาช่วยราชการ ๖ คน พนักงานราชการ(ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน ๒๓ คน, ตำแหน่งนักจิตวิทยา ๑ คน) และอัตราจ้าง (ครูผู้สอน ๙๓ คน)

๒. จากตารางที่ ๑ ข้อมูลมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดไว้ในสถานศึกษา ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.กำหนดและมาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ ในสถานศึกษาและจำนวนครู - ขาด/+ เกิน ตามมาตรฐานวิชาเอก ในสถานศึกษา จำแนกตามรายวิชา สามารถสรุปได้ดังนี้ วิชาเอกประถมศึกษา ตามมาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนดมากที่สุด จำนวน ๒๕๗ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๒๐๗ อัตรา จำนวนครู -ขาด จำนวน - ๕๐ อัตรา รองลงมาวิชาปฐมวัย มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๒๗๙ อัตรา มาตรฐานวิชาเอก

ครู + เกิน จำนวน + ๒ อัตรา วิชาอื่น ๆ มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๐ อัตรา มาตรฐานวิชาเอก ตาม จ.๑๘ จำนวน ๘๓ อัตรา ครู + เกิน จำนวน + ๘๓ อัตรา ตามลำดับ

๓. จากตารางที่ ๒ จำนวนข้าราชการครูเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๗๓ จำแนกตามมาตรฐานวิชาเอก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการครูที่เกษียณอายุราชการ ตามแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ๑๐ ปี จำนวนทั้งสิ้น ๖๐๒ ราย จำแนกตามมาตรฐานวิชาเอก ซึ่งวิชาเอกที่มากที่สุด คือ วิชาเอกประถมศึกษา จำนวน ๑๒๑ ราย ลำดับที่ ๒ วิชาเอกภาษาไทย จำนวน ๗๒ ราย ลำดับที่ ๓ วิชาเอกสังคมศึกษา จำนวน ๖๓ ราย ลำดับรองลงมา คือ วิชาเอกคณิตศาสตร์ จำนวน ๕๐ ราย วิชาเอกวิทยาศาสตร์ ทั่วไป ๔๒ ราย วิชาเอกอื่น ๆ จำนวน ๓๖ ราย วิชาเอกเกษตรกรรม จำนวน ๓๓ วิชาเอกภาษาอังกฤษ จำนวน ๒๘ ราย วิชาเอกปฐมวัย จำนวน ๒๖ ราย วิชาเอกพลศึกษา จำนวน ๒๓ ราย วิชาเอกสุขศึกษา จำนวน ๒๑ ราย วิชาเอกคหกรรมศาสตร์และบรรณารักษ์ จำนวน ๑๙ ราย วิชาเอกจิตวิทยาแนะแนว จำนวน ๑๓ ราย วิชาเอกนาฏศิลป์ จำนวน ๑๐ ราย วิชาเอกวัดผลการศึกษาและวิชาเอกอุตสาหกรรมศิลป์ จำนวน ๕ ราย วิชาเอกฟิสิกส์ วิชาเอกชีววิทยา และวิชาเอกโสตทัศนศึกษา จำนวน ๓ ราย และวิชาเอกที่น้อยที่สุด คือ วิชาเอกศิลปะ คอมพิวเตอร์ ดนตรีศึกษา ภาษาฝรั่งเศส และวิชาเอกการเงิน/พัสดุ ตามลำดับ

๔. จากตารางที่ ๓ แสดงว่า จำนวนข้าราชการครูเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๗๓ จำแนกตามวิชาเอกที่ขอตแทนอัตราที่ขาดและเกษียณอายุราชการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สรุปดังนี้

ข้าราชการครูที่เกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๗๓ ตามแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ๑๐ ปี จำนวนทั้งสิ้น ๑,๐๒๔ อัตรา จำแนกตามวิชาเอกที่ขอตแทนอัตราที่ขาดและเกษียณอายุราชการ วิชาเอกที่ขอตแทนมากที่สุด คือ วิชาประถมศึกษา จำนวน ๑๗๐ อัตรา รองลงมาวิชาเอกที่ขอตแทนมากที่สุด คือ วิชาปฐมวัย จำนวน ๑๕๙ อัตรา วิชาภาษาไทย ๑๔๔ อัตรา วิชาคณิตศาสตร์ จำนวน ๑๒๘ อัตรา วิชาภาษาอังกฤษ จำนวน ๑๐๔ อัตรา วิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป จำนวน ๙๐ อัตรา วิชาสังคมศึกษา จำนวน ๘๖ อัตรา วิชาพลศึกษา จำนวน ๔๗ อัตรา วิชาคอมพิวเตอร์ จำนวน ๓๑ อัตรา วิชาศิลปะ จำนวน ๑๒ อัตรา วิชาสุขศึกษา วิชาเกษตรกรรม และวิชานาฏศิลป์ จำนวน ๙ อัตรา วิชาดนตรีศึกษา วิชาคหกรรมศาสตร์ จำนวน ๕ อัตรา วิชาอื่น ๆ จำนวน ๔ อัตรา วิชาบรรณารักษ์ จำนวน ๓ อัตรา วิชาฟิสิกส์ วิชาดนตรีสากล วิชาดนตรีไทย จำนวน ๒ อัตรา และวิชาเอกที่ขอตแทนอัตราที่ขาดและเกษียณอายุราชการขอตแทนน้อยที่สุด วิชาดุริยางคศิลป์ วิชาภาษาจีน วิชาทัศนศิลป์ วิชาวัดผลการศึกษา และ วิชาจิตวิทยาแนะแนว จำนวน ๑ อัตรา

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาวิจัยการวางแผนอัตราค่าเล่าเรียนราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก นายวิรัตน์ ไกรแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ นายมนูญ รัตติ นายพยุงค์ ทองคำ นายเจตพงศ์ กิตติพร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ และขอขอบพระคุณคณะกรรมการบริหารอัตราค่าเล่าเรียนในสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ ซึ่งประกอบด้วย นายวิรัตน์ ไกรแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ เป็นประธานกรรมการ นายมนูญ รัตติ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ รองประธานกรรมการ นายประพันธ์ ยังช่วย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน วัดไม้เสียบ นายมงคล ยินเจริญ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดโคกยาง นายสมพร คงดี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยหาร นายเชิ็บ บุญวรรณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองนทรี นางจิตรา แก้วทองงค์ ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน นางสาวเนตรททัย สังสุณี ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และนายจรรยา พันธุ์โกชน ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ที่ให้ความกรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันมีค่ายิ่งและกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการศึกษาวิจัยตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาวิจัยขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ ในกลุ่มบริหารงานบุคคลทุกท่าน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ ซึ่งเป็น ทีมงานและความร่วมมือ ในการจัดทำศึกษาวิจัยฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ความสำเร็จในการทำการศึกษาวิจัยฉบับนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้รับการส่งเสริม สนับสนุน จากผู้ร่วมงานในกลุ่ม บริหารงานบุคคล ที่ทำให้ผู้ศึกษาวิจัยมีโอกาสศึกษาหาความรู้และคอยเป็นกำลังใจอันยิ่งใหญ่แก่ผู้วิจัยหาที่เปรียบ มิได้ ผู้ศึกษาวิจัยขอระลึกถึงผู้ที่เป็นเจ้าของแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยนำมาอ้างอิงในการทำวิจัยฉบับนี้ คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการวิจัยฉบับนี้ขอมอบแต่บุคลากรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในความสำเร็จ แต่หากมี ข้อบกพร่องประการใดผู้วิจัยขออภัยไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการศึกษาในอนาคตต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อ..... | ก |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ง |
| สารบัญ..... | จ |
| สารบัญตาราง..... | ฉ |
| บทที่ ๑ บทนำ..... | ๑ |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | ๑ |
| วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย..... | ๒ |
| เป้าหมายของการศึกษา..... | ๒ |
| ระยะเวลาในการดำเนินการ..... | ๒ |
| ผู้รับผิดชอบ..... | ๒ |
| ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัย..... | ๓ |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | ๓ |
| บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | ๔ |
| บทที่ ๓ วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย..... | ๒๓ |
| ประชากรกลุ่มตัวอย่าง..... | ๒๓ |
| เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย..... | ๒๓ |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | ๒๓ |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | ๒๓ |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | ๒๔ |
| บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | ๒๕ |
| บทที่ ๕ สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... | ๓๓ |
| บรรณานุกรม..... | ๓๗ |
| ภาคผนวก | |
| ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | ๓๙ |
| ภาคผนวก ข ข้อมูล ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔..... | ๗๕ |
| ภาคผนวก ค ข้อมูลมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดไว้ในสถานศึกษา..... | ๘๑ |
| ภาคผนวก ง ข้อมูลจำนวนครูเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๗๓..... | ๘๘ |
| ภาคผนวก จ ข้อมูลจำนวนสาขาวิชาเอกที่ขอทดแทนอัตราที่ขาดและเกษียณ อายุราชการ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๗๓..... | ๙๔ |

สารบัญตาราง

| เรื่อง | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ ๑ | |
| มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดไว้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (ใช้ข้อมูล ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ เป็นฐานข้อมูล) | ๒๕ |
| ตารางที่ ๒ | |
| จำนวนครูเกษียณอายุราชการ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๗๓ จำแนกตามมาตรฐานวิชาเอก | ๒๙ |
| ตารางที่ ๓ | |
| จำนวนสาขาวิชาเอกที่ขอทดแทนอัตราที่ขาดและเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๗๓ จำแนกตามมาตรฐานวิชาเอก | ๓๑ |

บทที่ ๑ บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐ และเอกชน โรงงานอุตสาหกรรม สมาคมหรือมูลนิธิต่าง ๆ พบว่า การบริหารจัดการภายในองค์กรในทุกแห่ง จะประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ ระบบงาน ระบบเงิน ระบบคน การบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นในแต่ละระบบจะต้องมีการวางแผนในแต่ละส่วนทั้งสิ้น โดยต้องคำนึงถึงทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร นอกจากนี้ยังต้องให้ประสานสัมพันธ์สอดคล้องกันทั้ง ๓ ส่วน อย่างเป็นระบบ (วรพงษ์ รวินธุ์, ๒๕๕๖) ซึ่งในองค์กรสมัยใหม่ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญแก่ทรัพยากรมนุษย์ในลำดับต้น ๆ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ช่วยให้ทุกกิจกรรมและทุกหน้าที่ในองค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง จึงกล่าวได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานขององค์กรเป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดำเนินไปในแนวทางที่ต้องการ องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่ จำเป็นต้องอาศัยมนุษย์ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (อนิวัช แก้วจางค์, ๒๕๕๒, หน้า ๑)

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์หรือการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน โดยเฉพาะอุปสงค์กำลังคนด้านวิชาชีพ และวิชาการ มีการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในอนาคตกับอุปทานในองค์กร รวมทั้งหาช่องว่างระหว่างกำลังคนที่ต้องการกำกับกำลังคนที่มีอยู่ การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางบวกและสภาพแวดล้อมภายในที่มีผลกระทบเกี่ยวกับกำลังคน สภาพปัญหาในปัจจุบัน ตลอดจนคาดการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นให้สอดคล้องสัมพันธ์กับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร (อุ้นเรือน มงคลชัย และรัศมี สาโรจน์, ๒๕๕๑, หน้า ๑)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินงานภายใต้การบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เป็นพลังขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของประเทศไทย โดยพัฒนาและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพระดับสากล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ๒๕๕๔) โดยกำหนดนโยบาย ๖ และ ๑๐ จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในคุณภาพที่ ๖ (คุณภาพครู) และจุดเน้นที่ ๑๐ (Efficient Service Areas) ได้กล่าวถึงเรื่องการสนับสนุนการพัฒนาระบบการบริหารบุคลากร ซึ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นการวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพในระยะเวลาที่เหมาะสม ตามความต้องการของหน่วยงานการศึกษา ในตำแหน่งที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาแล้ว ยังต้องวางแผนกำลังคนเพื่อใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุด

ด้วยกล่าวคือ จะต้องมีการวางแผนอัตรากำลังคนหรือเริ่มวางแผนกำลังคนตั้งแต่ระดับสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับโรงเรียนหลายแห่งมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดแคลน ในขณะที่ภาพรวมของอัตรากำลังไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าว และหากพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาพบว่า บางสาขาวิชาขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูจึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษา

ดังนั้น ผู้ศึกษาวิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ซึ่งเป็นไปตามมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำแผนอัตรากำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งแต่ละปี ก.ค.ศ. จะกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารายงานแผนอัตรากำลังเพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลระดับประเทศอีกครั้งหนึ่ง นอกจากนี้ มาตรา ๒๓ (๑) กำหนดให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา “กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคลระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด” และมาตรา ๒๓ (๗) “จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ดังนั้นการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นเรื่องที่ต้องมีการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

๑. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓
๒. เพื่อศึกษาการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓

เป้าหมายของการศึกษา

๑. สภาพและปัญหาอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓
๒. แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓

ระยะเวลาในการดำเนินการ

ดำเนินการสำรวจข้อมูลความต้องการอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทุกโรงเรียน ในช่วงระหว่างวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัย

๑. ทราบถึงข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓

๒. ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปใช้ในการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่แท้จริง

๓. นำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจะทราบถึงความต้องการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีจะให้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมและเพียงพอ ทั้งด้านในจำนวนและคุณภาพ มาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนาคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

อัตรากำลัง หมายถึง จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ.๒๕๔๗ ให้รับราชการโดยได้รับเงินจากงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณ ที่จ่ายในลักษณะเงินเดือนของกระทรวงศึกษาธิการ

บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔) ครั้งนี้ ผู้จัดทำได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังหัวข้อต่อไปนี้

๑. การวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลัง
๒. แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.๒๕๕๒ - ๒๕๕๙)
๓. อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๔. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๕. เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๖. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลังคน

ความหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

กฤต กุลเพ็ง (๒๕๕๒, หน้า ๑๐) กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การประเมินทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน ประเมินความต้องการในอนาคต และวิธีการแก้ไข ให้เกิดความสมดุลกันระหว่างทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันกับทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

อนิวัช แก้วจางง (๒๕๕๒, หน้า ๗๐) กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดเตรียมข้อมูลด้านกำลังแรงงาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ทราบจำนวนความต้องการใช้กำลังคนขององค์กรทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และงบประมาณ รวมถึงดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่องค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จึงอาจมีความแตกต่างจากการวางแผนกำลังคน ในประเด็นที่การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการดำเนินงานแสวงหาบุคคลที่เหมาะสม แต่ไม่มีการจัดเตรียมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การวางแผนกำลังคนจึงอาจเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น

ในการวางแผนกำลังคน ต้องพิจารณาสิ่งที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. กำลังคนที่มีอยู่ได้ใช้ประโยชน์เต็มที่หรือไม่ คู่กับค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่ต้องไปหรือไม่
๒. มีแผนการพัฒนากำลังคนอย่างไร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๓. อัตรการสูญเสียกำลังคน ประเภท ระดับ สายงานใด ก่อให้เกิดปัญหาหรือไม่ เพราะเหตุใด
๔. จะต้องใช้เทคนิคและวิธีการใดในการพยากรณ์กำลังคน จึงจะเหมาะสมและคาดว่าจะได้ผลใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด
๕. ควรจะวางแผนระยะยาวเท่าใด ๓ ปี, ๕ ปี, หรือวางแผนทุกปี
๖. การสรรหาจะกระทำโดยวิธีใด จึงจะเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาการขาดแคลนกำลังคนได้อย่างดีที่สุด

เพ็ญศรี มีสมนัย (๒๕๕๑, หน้า ๑๕๙) กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของส่วนราชการ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจอย่างมีระบบเกี่ยวกับการเลือก การรวบรวม การประมวลผล และการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ การระบุตัวปัญหา การหาทางแก้ไข และการเลือกแนวทางแก้ไข และตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติเพื่อปรับความต้องการทรัพยากรมนุษย์ (Demand) ที่พยากรณ์ไว้กับอุปทาน (Supply) ที่เป็นไปได้ของทรัพยากรมนุษย์ในส่วนราชการที่สอดคล้องกัน

อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีชิ้นงานที่จะกระทำได้ง่าย ๆ ทั้งนี้ เพราะว่าเมื่อจะวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ในระดับส่วนราชการนี้วางแผนจะต้องตอบคำถามบางประการ ซึ่งยากที่จะหาคำตอบคำถามดังกล่าว ได้แก่

๑. ส่วนราชการ จะมั่นใจได้อย่างไรว่าจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับงานในเวลาที่ต้องการ
๒. ส่วนราชการ จะใช้วิธีการใดในการพยากรณ์ว่าทรัพยากรมนุษย์ประเภทใดที่ต้องการในอนาคตจะต้องการเมื่อใด ในจำนวนมากน้อยแค่ไหนในช่วงเวลาข้างหน้าอาจเป็น ๓ – ๕ ปีก็ได้
๓. ส่วนราชการ จะมั่นใจได้อย่างไรว่าจะมีทรัพยากรมนุษย์พร้อมที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนได้ทันทีเมื่อต้องการจะบรรจุบุคคลในตำแหน่งว่าง
๔. จะใช้นโยบายและวิธีการสรรหาทรัพยากรมนุษย์อย่างไร จึงจะทำให้มั่นใจได้ว่าบุคลากรที่มีความเหมาะสมที่สุดในวันนี้ จะสามารถปฏิบัติอย่างได้ผล ตลอดในระยะเวลาอย่างน้อย ๕ ปีขึ้นไป
๕. จะต้องทำอย่างไรบ้างเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า องค์กรจะได้มีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์อย่างดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์
๖. จะใช้วิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างไร เช่น การบรรจุแต่งตั้ง ฝึกอบรม การวางแผนและพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตได้

ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

การที่จะให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้น จะต้องเตรียมทรัพยากรด้านวัตถุดิบและทรัพยากรมนุษย์ไว้ให้พร้อม โดยทั่วไปผู้บริหารมักจะคิดถึงทางด้านวัตถุดิบโดยไม่ลืมไปว่าทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงาน พิจารณาดูง่าย ๆ ถ้าหากองค์กรไม่มีการเตรียมบุคคลไว้เพื่อทดแทนบุคคลที่ออกไป หรือโครงการขยายงาน ไม่อาจหาคนเข้าทำงานได้ครบจำนวน อะไรจะเกิดขึ้นสิ่งที่เห็นง่าย ๆ ก็คือ จะเกิดผลกระทบต่อการอยู่รอดขององค์กร การดำเนินงานหยุดชะงักและกระทบกระเทือนการลงทุน จะเห็นได้ชัดว่าองค์กรประกอบด้วยคน หากไม่มีคน องค์กรนั้นก็อยู่ไม่ได้ การจัดหาคนเข้ามาในองค์กรไม่เหมือนการจัดหาวัตถุดิบ กล่าวคือ องค์กรเป็นเจ้าของวัตถุดิบเมื่อจัดหาวัตถุดิบเข้ามาแล้วครั้งหนึ่งวัตถุดิบนั้นก็อยู่กับองค์กรได้นาน หากมีการบำรุงรักษาให้ดีก็จะใช้งานได้ตามอายุที่คาดคะเนไว้ และเมื่อครบกำหนดก็หาวัตถุดิบใหม่มาทดแทนได้ แต่องค์กรไม่อาจเป็นเจ้าของทรัพยากรมนุษย์เหมือนเจ้าของวัตถุดิบ เพราะทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้อยู่นิ่งและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ต้องติดตามเอาใจใส่ เมื่อมีการขาดแคลนบุคลากรขึ้น จะต้องใช้เวลานานจึงจะหาคนที่เหมาะสมเข้ามาทำงานได้ งานบางอย่างจะต้องใช้เวลานานนับเป็นสิบ ๆ ปี หรือมากกว่านั้นจึงจะพัฒนาและหาคนเข้ามาทำงานได้ ซึ่งผิดกับการขาดแคลนทางด้านวัตถุดิบ ซึ่งมนุษย์อาจสร้างหรือจัดหาวัตถุดิบขึ้นมาได้หากเกิดการขาดแคลนก็เป็นเพียงระยะเวลาชั่วคราวเท่านั้น

ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์พอสรุปได้เป็น ๔ ประการ คือ (กฤติน กุลเพ็ง, ๒๕๕๒, หน้า ๑๒ - ๑๙)

๑. ทำให้สามารถใช้คนที่มีประสิทธิภาพ การขาดการวางแผนจะทำให้องค์กรเผชิญปัญหาทั้งในทางขาดแคลนบุคคลที่เหมาะสม และการมีคนในองค์กรมากเกินไป เหตุการณ์ทั้งสองอย่างล้วนเป็นสาเหตุให้องค์กรประสบความล้มเหลวได้ทั้งนั้น การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นจุดแรกที่จะกำหนดประสิทธิภาพของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องงานบุคคลทั้งหมด เช่น ถ้าหากเราไม่รู้ว่าเราต้องการคนมากน้อยเท่าไรที่จะเข้าทำงาน เราก็ไม่อาจวางแผนจัดหาคนเข้าทำงานได้หรือถ้าเราไม่รู้ว่าเราต้องการคนที่มีคุณสมบัติอย่างไร เราก็ไม่สามารถวางแผนว่าเราอยากได้คนที่มีลักษณะอย่างไรเข้ามาทำงาน หากเป็นเช่นนี้เราจะใช้คนให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการผลิต

๒. ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นขั้นตอนแรกในการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้า และมีส่วนร่วมในการทำงานให้องค์กรมากขึ้นทั้งการพัฒนาและการสร้างความพอใจในการทำงานจะช่วยให้พนักงานมีความรู้ในทางสร้างสรรค์และส่งเสริมให้พนักงานใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ผลที่ได้รับย่อมนำไปสู่การลดอุบัติเหตุ ลดการขาดงาน ลดอัตราหมุนเวียนแรงงาน และทำให้คุณภาพของงานสูงขึ้น

๓. ทำให้เกิดความเท่าเทียมกันในด้านกรจ้างงาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะเริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การวางแผนงานอาชีพ การฝึกอบรม การบริหารผลตอบแทน และการออกจางาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เองที่ใช้เป็นแนวทางในการจัดหาคคนเข้าทำงาน เช่น แผนงานเกี่ยวกับการบริหารผลตอบแทน ซึ่งมีผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างหรือเงินเดือน ชั่วโมงการทำงาน การออกจางาน และการจ่ายเงินเมื่อออกจางานหรือการวางแผนเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อสุขภาพและอนามัยของพนักงานเหล่านี้ หากผู้สมัครทราบล่วงหน้าว่าองค์กรกำหนดแผนงานไว้อย่างไร เขาก็จะได้เตรียมตัวให้เหมาะสม แผนงานดังกล่าวจึงก่อให้เกิดความเป็นกลางและความเสมอภาคในการจ้างงาน รวมไปถึงการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตอีกด้วย การที่พนักงานทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกัน จะช่วยส่งเสริมกำลังใจในการทำงาน เพราะรู้ว่าตนได้รับความเป็นธรรมก่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพและทุกคนจะปฏิบัติ เพื่อมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์ต่องานมากที่สุด

๔. ก่อให้เกิดการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ใน ๔ เรื่องที่สำคัญ คือ

- ๔.๑ การตัดสินใจเมื่อส่วนประกอบแรงงานไม่เหมาะสม
- ๔.๒ การตัดสินใจเมื่อความต้องการด้านแรงงานกับปริมาณการจ้างงานพอดีกัน
- ๔.๓ การตัดสินใจเมื่อความต้องการแรงงานมีมากกว่าปริมาณแรงงาน
- ๔.๔ การตัดสินใจเมื่อปริมาณงานมีมากกว่าความต้องการทางด้านแรงงาน

การวางแผนกำลังคนจะก่อให้เกิดกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม ตั้งแต่การรับคนเข้าพัฒนา จูงใจ และกระทั้งการเลิกจ้าง องค์กรใดที่มีการวางแผนไว้ดี การบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็จะราบรื่นซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างกำไรให้กับองค์กรด้วย

ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ได้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในหลายด้าน คือ (วิชัย โสสุวรรณจินดา, ๒๕๕๑, หน้า ๒๑ - ๒๒)

๑. เป็นการสร้างความแน่นอนในการจ้างงาน ทำให้องค์กรมีทรัพยากรที่จำเป็นได้ โดยไม่ขาดแคลนแรงงาน และไม่มีแรงงานส่วนเกิน
 ๒. เป็นการป้องกันการลาออกของพนักงานที่มีความรู้ความสามารถด้วยการจัดระบบความก้าวหน้าในอาชีพ และจัดระบบทดแทนอย่างเหมาะสม
 ๓. ช่วยให้งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีระบบ และมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน ทั้งการวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุงาน การปฐมนิเทศ การจ่ายค่าตอบแทนการประเมินผลพนักงาน การพัฒนาและฝึกอบรม ตลอดจนการจัดสวัสดิการที่แตกต่าง ๆ เพื่อป้องกันการขาดแคลนบุคลากรในงานประเภทต่าง ๆ และสอดคล้องกับการวางแผน
 ๔. ช่วยให้การจ้างพนักงานใหม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานตามเวลาที่กำหนด
 ๕. ช่วยให้การจ่ายค่าจ้างเงินเดือนให้พนักงานมีความสอดคล้อง และเหมาะสมกับตำแหน่งงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะการวางแผนทำให้รู้ว่าตำแหน่งใดมีความจำเป็นต่องานในองค์กร และงานใดผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คำนึงค่ากับค่าตอบแทนที่จ่ายให้ในการทำงานนั้น
- กฤตินี กุลเพ็ง (๒๕๕๒, หน้า ๔๒ - ๔๓) กล่าวถึง ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์หลายประการด้วยกันคือ

๑. ลดปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในองค์กร บางครั้งการขาดแคลนกำลังคนบางประเภทในองค์กรมีสูงมาก โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูง ซึ่งถือว่าเป็นพนักงานระดับกุญแจสำคัญขององค์กรทุกแห่ง และองค์กรต้องการใช้เวลาในการพัฒนาพนักงานระดับนี้ค่อนข้างนานทั้งยังต้องมีการวางแผนที่ดีหรือมีประสิทธิภาพมากจึงจะทำให้ได้ผู้บริหารที่มีคุณค่าต่อองค์กรได้

นอกจากนี้ พนักงานระดับนี้บางครั้งต้องพัฒนาขึ้นมาเองจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุด การรับจากภายนอกเพื่อเข้ามาทำงานมักจะมีข้อจำกัดมาก เช่น ทำให้บรรยากาศ ขวัญและกำลังใจของพนักงานอื่นในองค์กรเสีย รวมทั้งต้องใช้เวลามากในการที่จะให้คนใหม่คุ้นเคยกับวัฒนธรรมในองค์กรและบางครั้งก็ล้มเหลว กล่าวคือ ไม่สามารถปรับตัวเข้าได้กับวัฒนธรรมใหม่จึงเกิดการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาและพัฒนาตามมา

๒. เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารและพัฒนาแผนทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องและสนับสนุนแผนกลยุทธ์ขององค์กร ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจเรื่องการทำงานแผนองค์กรเพราะเห็นประโยชน์ว่าจะทำให้ปรับตัวเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงทำให้ต้องพัฒนาแผนงานทุกด้านพร้อมๆ กันไปด้วย เช่น แผนการตลาด แผนทรัพยากรมนุษย์ แผนการพัฒนาคุณภาพ เป็นต้น

๓. เพื่อรองรับการขยายงานของธุรกิจ เมื่อองค์กรขยายงาน ก็จำเป็นจะต้องเตรียมคนให้พร้อมและให้ทันกับอัตราการขยายนั้น แผนทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมจะช่วยให้องค์กรมีกำลังคนเพียงพอกับความ ต้องการและพร้อมใช้ได้ ในเวลาที่เหมาะสม หากมีการวางแผนที่ดีและมีข้อมูลเพียงพอ

๔. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร จากสภาพการแข่งขันที่รุนแรง ทำให้องค์กรต้องพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเพื่อลดต้นทุน และเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพสูงกว่าคู่แข่งให้ได้มีฉะนั้นองค์กรก็จะอยู่ในอุตสาหกรรมนั้น ๆ ไม่ได้ต้องการจึงต้องหาทางเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาพนักงานให้ความสามารถ

มากขึ้นสำหรับงานบางลักษณะบางองค์การถึงกับมีนโยบายให้รับคนที่มีทักษะหรือมีความสามารถทำงานได้หลากหลาย (Multi Skill) ก่อนรับคนที่ทำงานได้เพียงอย่างเดียว

๕. เพื่อเตรียมคนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี จากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์การจึงต้องการกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถใหม่ ๆ มาทำงานกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในขณะเดียวกันก็ต้องปรับเปลี่ยนความชำนาญของพนักงานให้สามารถโยกย้ายไปทำงานอื่น ๆ ได้หลายประเภทไปพร้อม ๆ กัน

๖. เพื่อเตรียมการคนให้เหมาะสมกับงาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ว่าจะช่วยเตรียมให้พนักงานมีคุณสมบัติพร้อมตามที่ต้องการในเวลาที่ต้องการ

กระบวนการในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ได้กำหนดเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ (วิชัย โสสุวรรณจินดา, ๒๕๕๑, หน้า ๒๒)

๑. การพิจารณาเป้าหมายและแผนขององค์การ เป็นการศึกษากิจกรรมขององค์การและเป้าหมายที่กำหนดไว้ในด้านการตลาด การผลิต การให้บริการ ตามภาวะเศรษฐกิจ การแข่งขันภาวะเงินเฟ้อ ระดับการว่างงาน ตลอดจนแนวโน้มด้านเทคโนโลยี การที่ได้ทราบเป้าหมายและแผนงานขององค์การอย่างชัดเจนจะช่วยให้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างชัดเจน

๒. การพิจารณาสภาพการณ์ของทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน เป็นการสำรวจจำนวนพนักงานทั้งหมดที่มีอยู่ โดยจำแนกตามด้านต่าง ๆ เช่น ลักษณะงาน ตามเพศ ตามแผนก ตามอายุ ตามระดับการศึกษาตามศาสนา ตามสถานะครอบครัว เป็นต้น

๓. การคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต เป็นการพิจารณาถึงจำนวนและประเภทของพนักงานที่องค์กรต้องการในอนาคต (เช่น ๑ ปี ข้างหน้า) พร้อมทั้งตรวจสอบพนักงานที่จะเกษียณอายุราชการโยกย้าย เลื่อนตำแหน่งเพื่อจะได้ทราบจำนวนและประเภทของพนักงานที่มีอยู่จริงเทียบกับจำนวนที่องค์กรต้องการ ซึ่งจะช่วยให้รู้ว่าองค์กรจะต้องเพิ่มคนหรือลดคนในกลุ่มใดบ้างในระยะเวลาใด

๔. การกำหนดแผนปฏิบัติการ เป็นการกำหนดแผนที่จะต้องดำเนินการโดยแยกเป็นแผนการสรรหาพนักงาน แผนการคัดเลือกและบรรจุพนักงาน แผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนา ทั้งแต่ละแผนจะต้องมีการกำหนดผู้รับผิดชอบ วิธีการดำเนินการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน งบประมาณที่ใช้ และวิธีการตรวจสอบประเมินผลไว้ด้วย

๕. การตรวจสอบและปรับปรุง เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมและความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติงาน รวมทั้งข้อบกพร่องเพื่อการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับแผนขององค์การ

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์นี้สามารถแยกได้เป็น ๒ ระดับ คือ ระดับองค์การ ซึ่งจะมีลักษณะเป็นแผนรวมทั้งองค์การ และแผนของแต่ละหน่วยงานที่จะต้องเตรียมบุคลากรไว้รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วย

การประเมินทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร ซึ่งจะช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถกำหนดนโยบายและเป้าหมายด้านทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนจัดหากำลังคนที่ขาดแคลน การวางแผนการฝึกอบรมและอื่น ๆ ได้ ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ภายในหน่วยงานที่ผู้บริหารควรต้องการทราบมี ๓ ประเภท คือ (วิชัย โสสุวรรณจินดา, ๒๕๕๑, หน้า ๒๓ - ๒๖)

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างโดยทั่วไปของทรัพยากรมนุษย์ ข้อมูลประเภทนี้ได้แก่รายละเอียดเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบันซึ่งจำแนกได้ดังนี้

- ๑.๑ จำนวนกำลังคนที่มีอยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ
- ๑.๒ จำนวนกำลังคนที่มีอยู่ในแต่ละแผนก/ฝ่าย
- ๑.๓ เพศ
- ๑.๔ อายุ
- ๑.๕ อายุการทำงาน
- ๑.๖ อัตราเงินเดือน
- ๑.๗ วุฒิการศึกษา
- ๑.๘ ความชำนาญงาน
- ๑.๙ ภูมิภินา
- ๑.๑๐ ศาสนา
- ๑.๑๑ ประเภทของการจ้าง (ชั่วคราวหรือถาวร)
- ๑.๑๒ อื่น ๆ

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้แก่ข้อมูลดังต่อไปนี้

๒.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างและการบรรจุคนใหม่ ได้แก่

- ๒.๑.๑ จำนวนการจ้างและการบรรจุคนใหม่
- ๒.๑.๒ ระดับตำแหน่ง และแผนก/ฝ่าย ที่บรรจุ
- ๒.๑.๓ เป็นตำแหน่งถาวรหรือตำแหน่งชั่วคราว
- ๒.๑.๔ วัน เดือน ปี ที่จ้างหรือบรรจุ
- ๒.๑.๕ อายุ เพศของผู้ถูกจ้าง
- ๒.๑.๖ คุณวุฒิและความชำนาญงาน
- ๒.๑.๗ วิธีการคัดเลือก (โดยการสอบหรือการสัมภาษณ์)
- ๒.๑.๘ อื่น ๆ

๒.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับการย้ายตำแหน่ง ได้แก่

- ๒.๒.๑ จำนวนที่คนที่ย้ายตำแหน่ง
- ๒.๒.๒ ตำแหน่งที่มีการย้าย
- ๒.๒.๓ ย้ายจากแผนก/ฝ่ายใดไปยังหน่วยงานใด
- ๒.๒.๔ อายุของคนย้าย
- ๒.๒.๕ ระยะเวลาการทำงาน หรืออายุงานของคนที่ย้าย
- ๒.๒.๖ คุณวุฒิและความชำนาญงานของคนที่ย้าย
- ๒.๒.๗ สาเหตุการย้าย
- ๒.๒.๘ อื่น ๆ

๒.๓ ข้อมูลเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง

- ๒.๓.๑ จำนวนผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่ง
- ๒.๓.๒ เพศของผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่ง

- ๒.๓.๓ อายุของผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่ง
- ๒.๓.๔ ระยะเวลาการทำงาน หรืออายุงานของผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่ง
- ๒.๓.๕ ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนก่อนและหลังการเลื่อนตำแหน่ง
- ๒.๓.๖ คุณวุฒิและความชำนาญงานของผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่ง
- ๒.๓.๗ วัน เดือน ปี ที่เลื่อนตำแหน่ง
- ๒.๓.๘ อื่น ๆ
- ๒.๔ ข้อมูลเกี่ยวกับการออกจากหน่วยงาน
 - ๒.๔.๑ จำนวนผู้ที่ออกจากหน่วยงาน
 - ๒.๔.๒ ลักษณะของการออกจากงาน เช่น เกษียณ ตาย ลาออกหรือถูกไล่ออก
 - ๒.๔.๓ วัน เดือน ปี ที่ออกจากหน่วยงาน
 - ๒.๔.๔ อายุถึงวันที่ออกจากหน่วยงาน
 - ๒.๔.๕ อายุการทำงานจนถึงวันที่ออก
 - ๒.๔.๖ ระดับตำแหน่งและเงินเดือนของผู้ที่ออกจากงาน
 - ๒.๔.๗ คุณวุฒิและความชำนาญงาน
 - ๒.๔.๘ สาเหตุที่ออกจากงาน
 - ๒.๔.๙ อื่น ๆ
- ๒.๕ ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา ได้แก่
 - ๒.๕.๑ จำนวนคนที่ทำงานล่วงเวลา
 - ๒.๕.๒ เหตุผลความจำเป็นที่ต้องทำงานล่วงเวลา
 - ๒.๕.๓ ตำแหน่งที่ทำงานล่วงเวลา
 - ๒.๕.๔ คุณวุฒิและความชำนาญงานของผู้ทำงานล่วงเวลา
 - ๒.๕.๕ ค่าใช้จ่ายในการทำงานล่วงเวลา
 - ๒.๕.๖ อื่น ๆ
- ๒.๖ ข้อมูลเกี่ยวกับการขาดงาน ได้แก่
 - ๒.๖.๑ จำนวนคนที่ขาดงาน
 - ๒.๖.๒ จำนวนวัน หรือชั่วโมงทำงานที่ขาดไป
 - ๒.๖.๓ ตำแหน่งและระดับที่ขาดงาน
 - ๒.๖.๔ อายุ เพศ ระยะเวลาทำงานของผู้ที่ขาดงาน
 - ๒.๖.๖ อื่น ๆ

๓. ข้อมูลด้านทัศนคติและข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็น

ข้อมูลประเภทนี้จะเป็นข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ เพื่อให้ได้ทราบทัศนคติ หรือความคิดเห็นของกำลังคนในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการสำรวจสภาพข้อเท็จจริงในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสำรวจข้อมูลประเภทนี้ขึ้นอยู่กับปัญหาและความจำเป็นของแต่ละหน่วยงานว่าควรมีการศึกษาสำรวจในเรื่องใด และจะนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร

เทคนิคการพยากรณ์อัตรากำลังในองค์กร

การดำเนินงานโดยการพยากรณ์อัตรากำลังในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับทางเลือกใช้เทคนิคในการพยากรณ์ซึ่งในองค์กรสมัยใหม่นิยมนำมาใช้ ๔ วิธีด้วยกัน ดังนี้ (อนิวัช แก้วจางง, ๒๕๕๒, หน้า ๘๒ - ๘๓)

๑. การใช้ผู้เชี่ยวชาญในการพยากรณ์ (Delphi Technic) เป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดเนื่องจากเป็นการเชิญ

ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการอัตราค่าจ้าง โดยเป็นผู้ชำนาญการภายในองค์กรร่วมกับผู้ชำนาญการซึ่งเป็นนักวิชาการ รวมถึงผู้มีประสบการณ์จากองค์กรต่าง ๆ ที่ประสบผลสำเร็จในเรื่องนี้มาแล้ว ผู้ชำนาญการจะประชุมโดยพิจารณา ข้อมูลอัตราค่าจ้างคนในอดีตและปัจจุบันร่วมกับซักถามปัญหาในการทำงานเพื่อให้สามารถทำการพยากรณ์ อัตราค่าจ้างภายในองค์กรได้แม่นยำและเหมาะสม

๒. เทคนิคการพยากรณ์แบบแนวโน้ม (Trend Technic) อาจใช้ผู้ชำนาญการร่วมกับผู้บริหารในองค์กร หรืออาจใช้ผู้บริหารองค์กรที่มีความรู้เกี่ยวข้องกับอัตราค่าจ้างร่วมกันพิจารณาความจำเป็นของกำลังแรงงานโดย พิจารณาจากนโยบายการลดหรือขยายกิจการในอนาคตรวมถึงตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคตด้วย ย่อมมีความสัมพันธ์กับการจ้างแรงงานขององค์กร

๓. เทคนิคการพยากรณ์จากหน่วยงานภายในองค์กร เป็นการให้ทุกหน่วยงานภายในองค์กรทำการ พยากรณ์ด้วยความต้องการอัตราค่าจ้างภายในหน่วยงานในปัจจุบันไปสู่อนาคต เพื่อให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้รับ ทราบข้อมูลอัตราค่าจ้างของแต่ละหน่วยงานและให้นำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ เทคนิคการพยากรณ์ ในลักษณะนี้ผู้บริหารของหน่วยงานจะต้องนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งในอดีตและปัจจุบันมาประกอบการพิจารณา เพื่อให้ได้จำนวนกำลังแรงงานที่เหมาะสมกับหน่วยงาน

๔. การสร้างภาพจำลองกำลังแรงงาน (Model) เป็นเทคนิคการพยากรณ์รูปแบบใหม่ที่เริ่มนำมาใช้ในการ พยากรณ์อัตราค่าจ้างโดยพิจารณาจากปัจจัยสภาพแวดล้อมทางธุรกิจทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างจำลองออกมา ได้แก่ การใช้ภาพจำลอง (Model) ของ Markov นำคณิตศาสตร์และสถิติเข้ามาช่วย ในการสร้างภาพจำลอง เป็นต้น วิธีนี้มีความเหมาะสมกับองค์กรขนาดใหญ่ที่มีการบริหารจัดการที่ซับซ้อนและ มีความต้องการกำลังแรงงานจำนวนมาก

ทั้งนี้ อาจพบได้ว่าการพยากรณ์อัตราค่าจ้างแรงงาน องค์กรสามารถจัดทำให้อยู่ในรูปของรายงาน กราฟและตาราง เป็นต้น เพื่อให้ง่ายต่อการตรวจสอบและสามารถเพิ่มลดกำลังแรงงานได้

แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.๒๕๕๒ - ๒๕๕๙)

ปรัชญาหลักและกรอบแนวคิด

การจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุงฯ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยึดทางสายกลาง อยู่บนพื้นฐานของความสมดุลพอดี รู้จักพอประมาณ อย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้ เท่าทันโลก เพื่อมุ่งให้เกิดการ พัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย เกิดการบูรณาการแบบองค์รวมที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา อย่างมีดุลยภาพ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม เป็นแผนบูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และ กีฬากับการศึกษาทุกระดับ รวมทั้งเชื่อมโยงการพัฒนาการศึกษากับการพัฒนาต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น โดยคำนึงถึงการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องตลอดชีวิต

เจตนารมณ์ของแผน

แผนการศึกษาแห่งชาติ มีเจตนารมณ์เพื่อมุ่งพัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี ความสุข และพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีดุลยภาพใน ๓ ด้าน คือ เป็นสังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และสังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน

วัตถุประสงค์ของแผน

เพื่อให้บรรลุตามปรัชญาหลักและเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุงฯ จึงกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนที่สำคัญ ๓ ประการ คือ ๑) เพื่อพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานของการพัฒนา ๒) เพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ๓) เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรมภูมิปัญญา และการเรียนรู้

แนวนโยบาย เป้าหมาย และกรอบการดำเนินงาน

เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ทั้งสามประการดังกล่าว ประกอบกับการคำนึงถึงทิศทาง การพัฒนาประเทศในอนาคตที่เน้นการใช้ความรู้เป็นฐานการพัฒนา ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประชากร สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จึงได้กำหนดแนวนโยบายในแต่ละวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ ๑ พัฒนาคนอย่างรอบด้าน และสมดุล เพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนานโยบาย

๑. พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ในทุกระดับและประเภทการศึกษา
๒. ปลุกฝังและเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึกและมีความภูมิใจในความเป็นไทย มีระเบียบวินัย มีจิตสาธารณะ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และรังเกียจการทุจริตต่อต้านการซื้อสิทธิ์ขายเสียง
๓. เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตได้มีโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาและการเรียนรู้ โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ ยากจน อยู่ในท้องถิ่นห่างไกล ทุรกันดาร
๔. ผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขัน และร่วมมือกับนานาประเทศ
๕. พัฒนามาตรฐานและระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งระบบประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก

๖. ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานมีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

วัตถุประสงค์ ๒ สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้แนวนโยบาย

๑. ส่งเสริมการจัดการศึกษา อบรม และเรียนรู้ของสถาบันศาสนา และสถาบันทางสังคมทั้งการศึกษา ในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
๒. ส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายภูมิปัญญา และการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ ศิลปะวัฒนธรรม พลศึกษา กีฬา เป็นวิถีชีวิตอย่างมีคุณภาพและตลอดชีวิต
๓. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญา พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ และสร้างกลไกการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

วัตถุประสงค์ ๓ พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคม เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้

๑. พัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพ เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยเร่งรัดกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาไปสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ประชาชน ประชาสังคม และทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารจัดการศึกษา และสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา

๔. ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ และการลงทุนเพื่อการศึกษา ตลอดจนบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการศึกษา พัฒนาความเป็นสากลของการศึกษา เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ขณะเดียวกันสามารถอยู่ร่วมกันกับพลโลกอย่างสันติสุข มีการพึ่งพ้อาศัยและเกื้อกูลกัน

การบริหารแผนสู่การปฏิบัติ

แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ได้ให้ความสำคัญกับการนำแผนสู่การปฏิบัติ เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนข้อเสนอปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ที่เน้นเป้าหมาย ๓ ด้าน คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การขยายโอกาสทางการศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริการและจัดการศึกษา ตลอดจนคำนึงถึงความสอดคล้องกับระยะเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจึงเห็นควรกำหนดระยะเวลาดำเนินงานบริหารแผนสู่การปฏิบัติเป็น ๒ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ แผนงานรีบด่วน ระหว่างปี ๒๕๕๒ - ๒๕๕๔ ให้เร่งดำเนินการตามข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง โดยให้มีการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาการศึกษาตามประเด็นเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนขยายโอกาสทางการศึกษา และแผนส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริการและจัดการศึกษา รวมทั้งควรมีการสร้างกลไกเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนการศึกษาแห่งชาติ

ระยะที่ ๒ ระหว่างปี ๒๕๕๒ - ๒๕๕๙ ให้เร่งดำเนินการตามนโยบายทั้ง ๑๔ ด้านให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนฯ เมื่อสิ้นสุดระยะที่ ๑ และระยะที่ ๒ รวมทั้งการเตรียมการร่างแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับใหม่ต่อไป

นอกจากนี้ ให้มีการจัดทำกรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงระยะเวลา ๕ ปี เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการศึกษาในภาพรวม และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติแต่ละระดับ/ประเภท การศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้แก่ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนา การอาชีวศึกษา แผนพัฒนาการอุดมศึกษา เป็นต้น

ส่วนในระดับจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และในระดับเขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษา ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษา

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ เป็นหน่วยงานอยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม พระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.๒๕๔๖ ประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.๒๕๖๐ และ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

๒. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

๓. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
๔. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
๕. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
๖. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
๗. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
๘. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา รูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
๙. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
๑๐. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
๑๑. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๑๒. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ จำนวน ๑๐ กลุ่มงานดังนี้

- (๑) กลุ่มอำนวยการ
- (๒) กลุ่มนโยบายและแผน
- (๓) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (๔) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- (๕) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- (๖) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (๗) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- (๘) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- (๙) หน่วยตรวจสอบภายใน
- (๑๐) กลุ่มกฎหมายและคดี

วิสัยทัศน์ พันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วิสัยทัศน์

“ขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีจิตสาธารณะ”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน
๒. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
๓. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรภายนอกในการจัดการศึกษา
๔. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๕. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสืบสาน รักษา ต่อยอด และอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมของความเป็นไทย
๖. ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติอย่างยั่งยืน มีจิตสาธารณะ และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ค่านิยมองค์กร

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการดี มีน้ำใจ”

เป้าประสงค์

๑. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเสมอภาค
๒. ผู้เรียนทุกระดับมีคุณภาพตามมาตรฐาน
๓. ผู้เรียนทุกคน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๔. ผู้เรียนทุกคนมีทักษะชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข
๕. ผู้บริหารมีสมรรถนะในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
๖. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน
๗. สถานศึกษาได้รับการส่งเสริม สนับสนุน จากองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา
๘. สถานศึกษาจัดการเรียนรู้เพื่อสืบสาน รักษา ต่อยอด และอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมของความเป็นไทย
๙. สถานศึกษาน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติอย่างยั่งยืน มีจิตสาธารณะ และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
๑๐. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรหลักที่ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารและสนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนามุ่งสู่ ไทยแลนด์ ๔.๐ (Thailand ๔.๐)

กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น
- กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาคุณภาพผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนามุ่งสู่ ไทยแลนด์ ๔.๐
- กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรภายนอกในการจัดการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และความเป็นไทย
- กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ มีจิตสาธารณะและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

จุดเน้นเชิงนโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ได้กำหนดจุดเน้นเชิงนโยบายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET/NT)
๒. พัฒนาการอ่านออก-เขียนได้ (RT)
๓. การจัดการศึกษาปฐมวัย

เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เพื่อให้สถานศึกษามีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสม สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา คืบคลานสู่ห้องเรียน เป็นการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๒) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ ก.ค.ศ.จึงกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

๑. เกณฑ์อัตรากำลังนี้ใช้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยกเว้น สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย โดยให้สถานศึกษามีอัตรากำลังตามสายงาน ได้แก่ สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานสนับสนุนการศึกษา ซึ่งกำหนดเป็น ๒ กรณี ดังนี้

๑.๑ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๑๙ คนลงมา

๑.๒ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป

๒. กลุ่มสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบรวมสถานศึกษาตั้งแต่ ๒ แห่งขึ้นไป ตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด

๓. ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู จำแนกเป็น

๓.๑ ชั่วโมงสอนตามตารางสอน ระดับปฐมวัย ไม่ต่ำกว่า ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์ ระดับ

ประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ชั่วโมง/สัปดาห์

๓.๒ งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของรัฐบาล

กระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการต้นสังกัด ไม่ต่ำกว่า ๘ ชั่วโมง/สัปดาห์

ทั้งนี้ การคำนวณอัตรากำลังตามเกณฑ์อัตรากำลังนี้ กำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ ๒๐ ชั่วโมง/สัปดาห์

๔. การกำหนดสาขาวิชาเอกในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก

๕. จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน พิจารณาตามระดับการศึกษาที่เปิดสอน ดังนี้

๕.๑ ระดับปฐมวัย (ชั้นอนุบาล ๑-๓) กำหนด ๓๐ คน ต่อห้อง

๕.๒ ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ - ๖) กำหนด ๓๐ คน ต่อห้อง

๕.๓ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ - ๓) กำหนด ๓๕ คน ต่อห้อง

๕.๔ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔- ๖) กำหนด ๓๕ คน ต่อห้อง

การคิดจำนวนห้องเรียน กรณีจำนวนนักเรียนแต่ละชั้นเรียน มีเศษตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปให้คิดเพิ่มอีก ๑ ห้อง เช่น ชั้นอนุบาล ๑ มีนักเรียน ๓๘ คน (มีเศษ ๘ คน) จะคิดเป็น ๑ ห้อง และชั้นอนุบาล ๒ มีนักเรียน ๔๕ คน (มีเศษ ๑๕ คน) จะคิดเป็น ๒ ห้อง รวมจำนวนห้องที่จะนำไปคำนวณอัตรากำลังระดับปฐมวัย จำนวน ๓ ห้อง

๖. กำหนดเวลาเรียนต่อสัปดาห์ ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับการคำนวณอัตรากำลังตามเกณฑ์อัตรากำลัง ดังนี้

| ระดับการศึกษา | ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อปี | ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์ |
|-------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| ปฐมวัย | ไม่น้อยกว่า ๘๐๐ ชั่วโมง | ๒๐ ชั่วโมง |
| ประถมศึกษา | ไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐ ชั่วโมง | ๒๕ ชั่วโมง |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | ไม่น้อยกว่า ๑,๒๐๐ ชั่วโมง | ๓๐ ชั่วโมง |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย | ไม่น้อยกว่า ๑,๔๐๐ ชั่วโมง | ๓๕ ชั่วโมง |

๗. การคำนวณอัตรากำลัง ให้คำนวณตามสายงาน ดังนี้

๗.๑ สายงานบริหารสถานศึกษา

๗.๑.๑ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๔๐ คนลงมา ไม่กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ยกเว้น สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดสตูล ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ ๔ อำเภอในจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอจะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย) และพื้นที่พิเศษเสี่ยงภัย ทุรกันดาร ชนกลุ่มน้อย เกาะ ภูเขา และพื้นที่ในเขตชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน(ตามประกาศรายชื่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) โรงเรียนตามโครงการพระราชดำริ หรือโรงเรียนในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา (Partnership School Project) หรือโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล หรือโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ให้กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

๗.๑.๒ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๔๑ คนขึ้นไป (ทุกพื้นที่) ให้กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ดังนี้

| จำนวนนักเรียน | อัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา | | รวม |
|------------------------|---------------------------------|-------------------------|---------|
| | ผู้อำนวยการสถานศึกษา | รองผู้อำนวยการสถานศึกษา | |
| ๔๑ - ๑๑๙ คน | ๑ อัตรา | - | ๑ อัตรา |
| ๑๒๐ - ๓๑๙ คน | ๑ อัตรา | ๑ อัตรา | ๒ อัตรา |
| ๓๒๐ - ๑,๐๓๙ คน | ๑ อัตรา | ๒ อัตรา | ๓ อัตรา |
| ๑,๐๔๐ - ๑,๖๓๙ คน | ๑ อัตรา | ๓ อัตรา | ๔ อัตรา |
| ตั้งแต่ ๑,๖๔๐ คนขึ้นไป | ๑ อัตรา | ๔ อัตรา | ๕ อัตรา |

โดยกำหนดให้ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่สอนไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ และตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์

ทั้งนี้ กลุ่มสถานศึกษา ถือเป็นเพียงหนึ่งสถานศึกษา และกลุ่มสถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ ๔๑ คนขึ้นไป ให้กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ตามข้อ ๗.๑.๒

๗.๒ สายงานการสอน

๗.๒.๑ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๑๙ คนลงมา

กำหนดอัตรากำลังสายงานการสอนในสถานศึกษา ตามแต่กรณี ดังนี้

(๑) สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษา กำหนดอัตรากำลังตามจำนวนนักเรียน ดังนี้

| จำนวนนักเรียน | อัตรากำลังสายงานการสอน |
|---------------|------------------------|
| ๑ - ๔๐ คน | ๑ - ๔ อัตรา |
| ๔๑ - ๘๐ คน | ๖ อัตรา |
| ๘๑ - ๑๑๙ คน | ๘ อัตรา |

(๒) สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา ให้กำหนดอัตรากำลัง โดยนำจำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตร และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู มาคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\text{อัตรากำลัง} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$$

เมื่อคำนวณอัตรากำลังในแต่ละระดับการศึกษาแล้วให้นำมารวมกันเพื่อกำหนดเป็นอัตรากำลังสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

(๓) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้กำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

(๓.๑) ระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษาให้นำจำนวนนักเรียนระดับปฐมวัยรวมกับจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษา แล้วกำหนดอัตรากำลังตามตารางข้อ (๑)

(๓.๒) ระดับมัธยมศึกษาให้นำจำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตร และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู มาคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\text{อัตรากำลัง} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$$

เมื่อคำนวณอัตรากำลังตามข้อ (๓.๑) และข้อ (๓.๒) แล้วให้นำผลการคำนวณมารวมกันเป็นอัตรากำลังสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

ทั้งนี้ สำหรับสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑ - ๔๐ คน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาวางแผนและกำหนดอัตรากำลังสายงานการสอน เสนอคณะกรรมการการศึกษาธิการจังหวัดพิจารณาโดยคำนึงถึงภาระงาน บริบทของสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของผู้เรียน และแผนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของจังหวัด และอัตรากำลังของสถานศึกษานั้นต้องไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๗.๒.๒ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป

กำหนดอัตรากำลังสายงานการสอนในสถานศึกษา โดยนำจำนวนนักเรียนแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตร และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู มาคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\text{อัตรากำลัง} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$$

ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)

เพื่อกำหนดเป็นอัตรากำลัง

สายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

การคำนวณอัตรากำลังสายงานการสอนรวมทุกระดับการศึกษา หากมีเศษตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไปให้คิดอัตราเพิ่มขึ้นอีก ๑ อัตรา

กรณีโรงเรียนสาขา (ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด) ให้คำนวณอัตรากำลังสายงานการสอนแยกออกจากโรงเรียนหลัก ตามเกณฑ์อัตรากำลังนี้ แล้วจึงนำมารวมกันเป็นอัตรากำลังสายงานการสอนของโรงเรียนหลัก

๗.๓ สายงานสนับสนุนการศึกษา

กำหนดอัตรากำลังสายงานสนับสนุนการศึกษาในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความจำเป็น และภาระงานของสถานศึกษา ดังนี้

| จำนวนนักเรียน | อัตรากำลังสายงานสนับสนุนการศึกษา | |
|------------------------|----------------------------------|--|
| | พนักงานราชการ/อัตราจ้าง | บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค(๒) |
| ๑ - ๓๕๙ คน | ๑ อัตรา | - |
| ๓๖๐ - ๗๑๙ คน | - | ๑ อัตรา |
| ๗๒๐ - ๑,๐๗๙ คน | - | ๒ อัตรา |
| ๑,๐๘๐ - ๑,๖๗๙ คน | - | ๓ อัตรา |
| ตั้งแต่ ๑,๖๘๐ คนขึ้นไป | - | ๔ อัตรา |

๘. การกำหนดอัตรากำลังในสถานศึกษาปกติที่มีเด็กพิการเรียนร่วม

ให้กำหนดอัตรากำลังเพิ่มจากอัตราจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามข้อ ๗ เป็นพนักงานราชการ หรืออัตราจ้างครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ ตามความเหมาะสมกับจำนวนเด็กพิการประเภทของความพิการ และภาระงานของสถานศึกษานั้น

กรณีมีความจำเป็นที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังต่างไปจากเกณฑ์นี้ ให้คณะกรรมการศึกษาจังหวัดเสนอเหตุผลความจำเป็นและแนวทางการพัฒนาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนเสนอ ก.ค.ศ.พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

เกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

| จำนวนนักเรียน | จำนวนครู ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. | สาขาวิชาเอกของครูผู้สอน | | | | | | | |
|--------------------------|-----------------------------|-------------------------|--------|---------|------------|------------|------------|-------------|-----------|
| | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๖ | ๗ | ๘ |
| ๑ - ๔๐ คน | ๑ - ๔ | ประถมศึกษา | ปฐมวัย | ภาษาไทย | คณิตศาสตร์ | ภาษาอังกฤษ | | | |
| ๔๑ - ๘๐ คน | ๖ | ประถมศึกษา | ปฐมวัย | ภาษาไทย | คณิตศาสตร์ | ภาษาอังกฤษ | สังคมศึกษา | วิทยาศาสตร์ | |
| ๘๑ - ๑๑๙ คน | ๘ | ประถมศึกษา | ปฐมวัย | ภาษาไทย | คณิตศาสตร์ | ภาษาอังกฤษ | สังคมศึกษา | วิทยาศาสตร์ | เพิ่มเติม |
| นักเรียนรวม ๑๒๐ ขึ้นไป | | | | | | | | | |
| ระดับการศึกษา | จำนวนตาม เกณฑ์ ก.ค.ศ. | | | | | | | | |
| ปฐมวัย | | ประถมศึกษา | ปฐมวัย | ภาษาไทย | คณิตศาสตร์ | ภาษาอังกฤษ | สังคมศึกษา | วิทยาศาสตร์ | เพิ่มเติม |
| ประถมศึกษา | | ประถมศึกษา | ปฐมวัย | ภาษาไทย | คณิตศาสตร์ | ภาษาอังกฤษ | สังคมศึกษา | วิทยาศาสตร์ | |
| ขยายโอกาส ทางการศึกษา | | ประถมศึกษา | ปฐมวัย | ภาษาไทย | คณิตศาสตร์ | ภาษาอังกฤษ | สังคมศึกษา | วิทยาศาสตร์ | |

- หมายเหตุ ๑. หากสถานศึกษาใดไม่มีการจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัย ให้นำสาขาวิชาเอกในลำดับที่ ๓ - ๘ มากำหนดเป็นสาขาวิชาเอกถัดจากสาขาวิชาเอกประถมศึกษาตามลำดับ
๒. สาขาวิชาเอกเพิ่มเติม สามารถกำหนดตามกรอบโครงสร้างเวลาเรียน ตามหลักสูตรแกนกลางฯ และหลักสูตรสถานศึกษา เช่น พลศึกษา, ศิลปะ, ดนตรี เป็นต้น โดยจะต้องกำหนดจำนวนสาขาวิชาเอกให้เท่ากับจำนวนครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด

เกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

| จำนวนครูผู้สอน ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. (อัตรา) | จำนวนครูผู้สอนและสาขาวิชาเอก | | | | | | | | |
|--|------------------------------|------------|------------|------------|---|----------------------|-------------------------------|--|------------------|
| | ภาษาไทย | คณิตศาสตร์ | ภาษาอังกฤษ | สังคมศึกษา | ม.ต้น(วิทยาศาสตร์) ม.ปลาย(วิทย์ทั่วไป, ฟิสิกส์,เคมี,ชีววิทยา) | พลศึกษา/ สุขศึกษา | ศิลปะศึกษา/ ดนตรี/นาฏศิลป์ | การงานอาชีพ/เทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์,คหกรรม,เกษตรกรรม, อุตสาหกรรม) | วิชาเอกเพิ่มเติม |
| ๑๒ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๔ |
| ๒๔ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๑ |
| ๓๖ | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | ๒ | ๒ | ๒ | ๑๕ |
| ๔๘ | ๓ | ๓ | ๓ | ๔ | ๔ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒๕ |
| ๖๐ | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ | ๓ | ๓ | ๓ | ๒๙ |
| ๗๒ | ๕ | ๕ | ๕ | ๖ | ๖ | ๓ | ๓ | ๓ | ๓๖ |
| ๘๔ | ๖ | ๖ | ๖ | ๗ | ๗ | ๔ | ๔ | ๔ | ๔๐ |
| ๙๖ | ๗ | ๗ | ๗ | ๘ | ๘ | ๔ | ๔ | ๔ | ๔๗ |
| ๑๐๘ | ๘ | ๘ | ๘ | ๙ | ๙ | ๔ | ๔ | ๔ | ๕๑ |
| ๑๒๐ | ๘ | ๘ | ๘ | ๑๐ | ๑๐ | ๔ | ๔ | ๔ | ๖๑ |
| ๑๓๒ | ๙ | ๙ | ๙ | ๑๑ | ๑๑ | ๖ | ๖ | ๖ | ๖๗ |
| ๑๔๔ | ๑๐ | ๑๐ | ๑๐ | ๑๒ | ๑๒ | ๖ | ๖ | ๖ | ๗๓ |
| ๑๕๖ | ๑๐ | ๑๐ | ๑๐ | ๑๓ | ๑๓ | ๖ | ๖ | ๖ | ๘๐ |
| ๑๖๘ | ๑๑ | ๑๑ | ๑๑ | ๑๔ | ๑๔ | ๗ | ๗ | ๗ | ๘๗ |
| ๑๘๐ | ๑๒ | ๑๒ | ๑๒ | ๑๕ | ๑๕ | ๗ | ๗ | ๗ | ๙๓ |
| ๑๙๒ | ๑๓ | ๑๓ | ๑๓ | ๑๖ | ๑๖ | ๘ | ๘ | ๘ | ๑๐๐ |
| ๒๐๔ | ๑๓ | ๑๓ | ๑๓ | ๑๗ | ๑๗ | ๘ | ๘ | ๘ | ๑๐๗ |
| ๒๑๖ | ๑๔ | ๑๔ | ๑๔ | ๑๘ | ๑๘ | ๘ | ๘ | ๘ | ๑๑๓ |
| ๒๒๘ | ๑๕ | ๑๕ | ๑๕ | ๑๙ | ๑๙ | ๙ | ๙ | ๙ | ๑๒๐ |
| ๒๔๐ | ๑๕ | ๑๕ | ๑๕ | ๒๐ | ๒๐ | ๙ | ๙ | ๙ | ๑๒๗ |

- หมายเหตุ - วิชาเอกเพิ่มเติมให้สถานศึกษากำหนดวิชาเอกตามกรอบโครงสร้างเวลาเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรสถานศึกษา
- การกำหนดจำนวนครูผู้สอนตามมาตรฐานวิชาเอกในสถานศึกษา ให้กำหนดจำนวนตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยงานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Surrey Research) เป็นการสำรวจสำมะโน (Census) เป็นการสำรวจเพื่อรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ไม่มีการสุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยตามหัวข้อดังต่อไปนี้

๑. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล
๔. การวิเคราะห์ข้อมูล
๕. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ จำนวน ๒๓๖ โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบฟอร์มสำหรับกรอกรายละเอียด ดังนี้

๑. แบบมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดไว้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (ใช้ข้อมูล ๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ เป็นฐานข้อมูล)
๒. แบบสำรวจจำนวนครูเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๗๓ จำแนกตามมาตรฐานวิชาเอก
๓. แบบสำรวจจำนวนสาขาวิชาเอกที่ขอทดแทนอัตราที่ขาดและเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๗๓

การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยการส่งแบบสภาระสำหรับเก็บข้อมูลข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาไปให้สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ จำนวน ๒๓๖ โรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนกรอกข้อมูลดังกล่าว และส่งคืนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลที่ได้รับจากสถานศึกษาทั้งหมด ๒๓๖ โรงเรียนมาทำการวิเคราะห์ ในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

๑. ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์แบบสำรวจทั้งหมด
๒. นำข้อมูลทุกแบบกรอกรายละเอียดในแบบ
 - ๒.๑ แบบมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดไว้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (ใช้ข้อมูล ๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ เป็นฐานข้อมูล)
 - ๒.๒ แบบสำรวจจำนวนครูเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๗๓ จำแนกตามมาตรฐานวิชาเอก
 - ๒.๓ แบบสำรวจจำนวนสาขาวิชาเอกที่ขอทดแทนอัตราที่ขาดและเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๗๓ จำแนกตามมาตรฐานวิชาเอก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการบรรยายลักษณะของกลุ่มข้อมูล

บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ซึ่งเป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Surrey Research) มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดไว้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (ใช้ข้อมูล ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ เป็นฐานข้อมูล)

| จำแนกรายวิชา/ระบุวิชา | มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดในสถานศึกษา | | | หมายเหตุ (ลำดับที่) |
|-----------------------|-----------------------------------|-----------------|--|------------------------|
| | ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. | มาตรฐานตาม จ.๑๕ | จำนวนครู -ขาด/+เกิน ตามมาตรฐานวิชาเอก | |
| ปฐมวัย | ๒๗๙ | ๑๔๗ | - ๑๓๒ | ๑ |
| ภาษาไทย | ๒๗๗ | ๒๐๒ | - ๗๕ | ๒ |
| ภาษาอังกฤษ | ๒๕๙ | ๑๙๓ | - ๖๖ | ๓ |
| คณิตศาสตร์ | ๒๖๙ | ๒๐๘ | - ๖๑ | ๔ |
| วิทยาศาสตร์ทั่วไป | ๑๙๕ | ๑๔๐ | - ๕๕ | ๕ |
| สังคมศึกษา | ๑๖๙ | ๑๑๖ | - ๕๓ | ๖ |
| ประถมศึกษา | ๒๕๗ | ๒๐๗ | - ๕๐ | ๗ |
| พลศึกษา | ๗๔ | ๓๓ | - ๔๑ | ๘ |
| ศิลปะ | ๓๑ | ๙ | - ๒๒ | ๙ |
| คอมพิวเตอร์ | ๗๖ | ๕๙ | - ๑๗ | ๑๐ |
| ดนตรีศึกษา | ๑๑ | ๑ | - ๑๐ | ๑๑ |
| ดนตรีไทย | ๘ | ๒ | - ๖ | ๑๒ |
| ดนตรีสากล | ๙ | ๔ | - ๕ | ๑๓ |
| ทัศนศิลป์ | ๔ | ๑ | - ๓ | ๑๔ |
| นาฏศิลป์ | ๒๓ | ๒๐ | - ๓ | ๑๕ |
| ภาษาจีน | ๒ | ๑ | - ๑ | ๑๖ |
| อุตสาหกรรมศิลป์ | ๕ | ๖ | + ๑ | ๑๗ |
| ภาษาฝรั่งเศส | ๐ | ๑ | + ๑ | ๑๘ |
| เคมี | ๑ | ๓ | + ๒ | ๑๙ |

| จำแนกรายวิชา/ระบุวิชา | มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดในสถานศึกษา | | | หมายเหตุ (ลำดับที่) |
|-----------------------|-----------------------------------|-----------------|--|------------------------|
| | ตามเกณฑ์ ก.ศ.ศ. | มาตรฐานตาม จ.๑๘ | จำนวนครู -ขาด/+เกิน ตามมาตรฐานวิชาเอก | |
| ฟิสิกส์ | ๐ | ๒ | + ๒ | ๒๐ |
| การเงินและพัสดุ | ๐ | ๒ | + ๒ | ๒๑ |
| โสตทัศนศึกษา | ๒ | ๔ | + ๒ | ๒๒ |
| ชีววิทยา | ๐ | ๓ | + ๓ | ๒๓ |
| วัดผลการศึกษา | ๔ | ๗ | + ๓ | ๒๔ |
| จิตวิทยาแนะแนว | ๖ | ๑๓ | + ๗ | ๒๕ |
| สุขศึกษา | ๒๑ | ๒๙ | + ๘ | ๒๖ |
| บรรณารักษ์ | ๖ | ๑๘ | + ๑๒ | ๒๗ |
| เกษตรกรรม | ๑๙ | ๓๑ | + ๑๒ | ๒๘ |
| คหกรรมศาสตร์ | ๑๓ | ๒๖ | + ๑๓ | ๒๙ |
| อื่น ๆ | ๑๖ | ๓๙ | + ๒๓ | ๓๐ |
| ตำแหน่งว่าง | ๐ | ๘๓ | + ๘๓ | ๓๑ |
| ดุริยางคศิลป์ | ๑ | ๑ | ๐ | ๓๒ |
| ภาษาเยอรมัน | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๓ |
| ภาษารัฐเซีย | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๔ |
| ภาษาเกาหลี | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๕ |
| ภาษาญี่ปุ่น | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๖ |
| ภาษามลายู | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๗ |
| ภาษาเมียนมาร์ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๘ |
| ภาษาเวียดนาม | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๙ |
| ภาษาเขมร | ๐ | ๐ | ๐ | ๔๐ |
| ภาษาอาหรับ | ๐ | ๐ | ๐ | ๔๑ |
| การศึกษาพิเศษ | ๐ | ๐ | ๐ | ๔๒ |
| การทำงานพื้นฐานอาชีพ | ๐ | ๐ | ๐ | ๔๓ |
| รวมทั้งสิ้น | ๒,๐๓๗ | ๑,๖๑๑ | ๔๒๖ | |

จากตารางที่ ๑ แสดงว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๓ มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แผนอัตรากำลัง ๑๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๗๓) ตามข้อมูลมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดไว้ในสถานศึกษา ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.กำหนด และมาตรฐานวิชาเอก ตาม จ.๑๘ ในสถานศึกษา และจำนวนครู – ขาด/+เกิน ตามมาตรฐานวิชาเอกในสถานศึกษา จำแนกตามรายวิชา สามารถสรุปได้ ดังนี้ วิชาประถมศึกษา มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๒๕๗ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๒๐๗ อัตรา ครู –ขาด จำนวน - ๕๐ อัตรา วิชาปฐมวัย มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๒๗๙ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๑๔๗ อัตรา ครู –ขาด จำนวน - ๑๓๒ อัตรา วิชาภาษาไทย มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๒๗๗ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๒๐๒ อัตรา ครู –ขาด จำนวน - ๗๕ อัตรา วิชาคณิตศาสตร์ มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๒๖๙ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๒๐๘ อัตรา ครู –ขาด จำนวน - ๖๑ อัตรา วิชาภาษาอังกฤษ มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๒๕๙ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๑๙๓ อัตรา ครู –ขาด จำนวน - ๖๖ อัตรา วิชาสังคมศึกษา มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๑๖๙ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๑๑๖ อัตรา ครู –ขาด จำนวน - ๕๓ อัตรา วิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๑๙๕ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๑๔๐ อัตรา ครู – ขาด จำนวน - ๕๕ อัตรา วิชาฟิสิกส์ มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๐ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๒ อัตรา ครู + เกิน จำนวน + ๒ อัตรา วิชาเคมี มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๑ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๓ อัตรา ครู + เกิน จำนวน + ๒ อัตรา วิชาชีววิทยา มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๐ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๓ อัตรา ครู + เกิน จำนวน + ๓ อัตรา วิชาสุขศึกษา มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๒๑ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๒๙ อัตรา ครู + เกิน จำนวน + ๘ อัตรา วิชาพลศึกษา มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๗๔ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๓๓ อัตรา ครู –ขาด จำนวน - ๔๑ อัตรา วิชาศิลปะ มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๓๑ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๙ อัตรา ครู –ขาด จำนวน - ๒๒ อัตรา วิชาทัศนศิลป์ มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๔ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๑ อัตรา ครู –ขาด จำนวน - ๓ อัตรา วิชาดนตรีศึกษา มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๑๑ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๑ อัตรา ครู –ขาด จำนวน - ๑๐ อัตรา วิชาดนตรีสากล มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๙ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๔ อัตรา ครู –ขาด จำนวน - ๕ อัตรา วิชาดนตรีไทย มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๘ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๒ อัตรา ครู –ขาด จำนวน - ๖ อัตรา วิชาดุริยางศิลป์ มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๑ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๑ อัตรา ครู –ขาด / + เกิน จำนวน ๐ อัตรา วิชานาฏศิลป์ มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๒๓ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๒๐ อัตรา ครู –ขาด จำนวน - ๓ อัตรา วิชาคอมพิวเตอร์ มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๗๖ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๕๙ อัตรา ครู –ขาด จำนวน - ๑๗ อัตรา วิชาเกษตรกรรม มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๑๙ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๓๑ อัตรา ครู + เกิน จำนวน + ๑๒ อัตรา วิชาคหกรรมศาสตร์ มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๑๓ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๒๖ อัตรา ครู + เกิน จำนวน + ๑๓ อัตรา วิชาอุตสาหกรรมศิลป์ มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๕ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๖ อัตรา ครู + เกิน จำนวน + ๑ อัตรา

วิชาภาษาฝรั่งเศส มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๐ อัตรา มาตรฐานวิชาเอก
 ตาม จ.๑๘ จำนวน ๑ อัตรา ครู + เกิน จำนวน +๑ อัตรา วิชาภาษาจีน มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.
 กำหนด จำนวน ๒ อัตรา มาตรฐานวิชาเอก ตาม จ.๑๘ จำนวน ๑ อัตรา ครู -ขาด จำนวน - ๑ อัตรา
 วิชาวัดผลการศึกษา มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๔ อัตรา มาตรฐานวิชาเอก ตาม จ.๑๘
 จำนวน ๗ อัตรา ครู + เกิน จำนวน + ๓ อัตรา วิชาบรรณารักษ์ มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด
 จำนวน ๖ อัตรา มาตรฐานวิชาเอก ตาม จ.๑๘ จำนวน ๑๘ อัตรา ครู + เกิน จำนวน + ๑๒ อัตรา
 วิชาจิตวิทยาแนะแนว มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๖ อัตรา มาตรฐานวิชาเอก ตาม
 จ.๑๘ จำนวน ๑๓ อัตรา ครู + เกิน จำนวน + ๗ อัตรา วิชาการเงินและพัสดุ มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.
 กำหนด จำนวน ๐ อัตรา มาตรฐานวิชาเอก ตาม จ.๑๘ จำนวน ๒ อัตรา ครู + เกิน จำนวน + ๒ อัตรา
 วิชาอื่น ๆ มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๐ อัตรา มาตรฐานวิชาเอก ตาม จ.๑๘ จำนวน
 ๘๓ อัตรา ครู + เกิน จำนวน + ๘๓ อัตรา

| จำแนกรายวิชา/ระบุ วิชา ที่สอนมากที่สุด | ปี พ.ศ. | | | | | | | | | | รวม ทั้งสิ้น | ลำดับ ที่ |
|--|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------------|--------------|
| | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๓ | | |
| ดุริยางคศิลป์ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๐ |
| ภาษาเยอรมัน | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๑ |
| ภาษารัฐเซีย | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๒ |
| ภาษาจีน | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๓ |
| ภาษาเกาหลี | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๔ |
| ภาษาญี่ปุ่น | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๕ |
| ภาษามลายู | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๖ |
| ภาษาเมียนมาร์ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๗ |
| ภาษาเวียดนาม | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๘ |
| ภาษาเขมร | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๙ |
| ภาษาอาหรับ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๔๐ |
| ตำแหน่งว่าง | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๔๑ |
| การศึกษาพิเศษ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๔๒ |
| การงานพื้นฐานอาชีพ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๔๓ |
| รวมทั้งสิ้น | ๑๓๙ | ๑๐๔ | ๑๑๒ | ๖๕ | ๔๙ | ๒๙ | ๒๕ | ๒๓ | ๓๐ | ๒๖ | ๖๐๒ | |

จากตารางที่ ๒ แสดงว่า จำนวนข้าราชการครูเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๗๓ จำแนกตามมาตรฐานวิชาเอก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ข้าราชการครูที่เกษียณอายุราชการ ตามแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ๑๐ ปี จำนวนทั้งสิ้น ๖๐๒ ราย จำแนกตามมาตรฐานวิชาเอก ซึ่งวิชาเอกที่มากที่สุด คือ วิชาเอกประถมศึกษา จำนวน ๑๒๑ ราย ลำดับที่ ๒ วิชาเอกภาษาไทย จำนวน ๗๒ ราย ลำดับที่ ๓ วิชาเอกสังคมศึกษา จำนวน ๖๓ ราย ลำดับรองลงมา คือ วิชาเอกคณิตศาสตร์ จำนวน ๕๐ ราย วิชาเอกวิทยาศาสตร์ ทั่วไป ๔๒ ราย วิชาเอกอื่น ๆ จำนวน ๓๖ ราย วิชาเอกเกษตรกรรม จำนวน ๓๓ วิชาเอกภาษาอังกฤษ จำนวน ๒๘ ราย วิชาเอกปฐมวัย จำนวน ๒๖ ราย วิชาเอกพลศึกษา จำนวน ๒๓ ราย วิชาเอกสุขศึกษา จำนวน ๒๑ ราย วิชาเอกคหกรรมศาสตร์และบรรณารักษ์ จำนวน ๑๙ ราย วิชาเอกจิตวิทยาแนะแนว จำนวน ๑๓ ราย วิชาเอกนาฏศิลป์ จำนวน ๑๐ ราย วิชาเอกวัดผลการศึกษาและวิชาเอกอุตสาหกรรมศิลป์ จำนวน ๕ ราย วิชาเอกฟิสิกส์ วิชาเอกชีววิทยา และวิชาเอกโสตทัศนศึกษา จำนวน ๓ ราย และวิชาเอกที่น้อยที่สุด คือ วิชาเอกศิลปะ คอมพิวเตอร์ ดนตรีศึกษา ภาษาฝรั่งเศส และวิชาเอกการเงิน/พัสดุ ตามลำดับ

| จำแนกรายวิชา/ระบุ วิชา ที่สอนมากที่สุด | ปี พ.ศ. | | | | | | | | | | รวม ทั้งสิ้น | ลำดับที่ |
|--|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------------|----------|
| | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๓ | | |
| อุตสาหกรรมศิลป์ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๒๘ |
| ภาษาฝรั่งเศส | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๒๙ |
| ภาษาเยอรมัน | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๐ |
| ภาษารัฐเซีย | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๑ |
| ภาษาเกาหลี | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๒ |
| ภาษาญี่ปุ่น | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๓ |
| ภาษามลายู | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๔ |
| ภาษาเมียนมาร์ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๕ |
| ภาษาเวียดนาม | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๖ |
| ภาษาเขมร | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๗ |
| ภาษาอาหรับ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๘ |
| โสตทัศนศึกษา | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๙ |
| การเงิน/พัสดุ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๔๐ |
| ตำแหน่งว่าง | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๔๑ |
| การศึกษาพิเศษ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๔๒ |
| การทำงานพื้นฐานอาชีพ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๔๓ |
| รวมทั้งสิ้น | ๖๐๘ | ๑๒๑ | ๙๙ | ๕๖ | ๔๔ | ๒๒ | ๑๖ | ๒๓ | ๒๒ | ๑๓ | ๑,๐๒๔ | |

จากตารางที่ ๓ แสดงว่า จำนวนข้าราชการครูเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๗๓ จำแนกตามวิชาเอกที่ขอทดแทนอัตราที่ขาดและเกษียณอายุราชการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ข้าราชการครูที่เกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๗๓ ตามแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ๑๐ ปี จำนวนทั้งสิ้น ๑,๐๒๔ อัตรา จำแนกตามวิชาเอกที่ขอทดแทน อัตราที่ขาดและเกษียณอายุราชการ วิชาเอกที่ขอทดแทนมากที่สุด คือ วิชาประถมศึกษา จำนวน ๑๗๐ อัตรา รองลงมาวิชาเอกที่ขอทดแทนมากที่สุด คือ วิชาปฐมวัย จำนวน ๑๕๙ อัตรา วิชาภาษาไทย ๑๔๔ อัตรา วิชาคณิตศาสตร์ จำนวน ๑๒๘ อัตรา วิชาภาษาอังกฤษ จำนวน ๑๐๔ อัตรา วิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป จำนวน ๙๐ อัตรา วิชาสังคมศึกษา จำนวน ๘๖ อัตรา วิชาพลศึกษา จำนวน ๔๗ อัตรา วิชาคอมพิวเตอร์ จำนวน ๓๑ อัตรา วิชาศิลปะ จำนวน ๑๒ อัตรา วิชาสุขศึกษา วิชาเกษตรกรรม และวิชานาฏศิลป์ จำนวน ๙ อัตรา วิชาดนตรีศึกษา วิชาคหกรรมศาสตร์ จำนวน ๕ อัตรา วิชาอื่น ๆ จำนวน ๔ อัตรา วิชาบรรณารักษ์ จำนวน ๓ อัตรา วิชาฟิสิกส์ วิชาดนตรีสากล วิชาดนตรีไทย จำนวน ๒ อัตรา และวิชาเอกที่ขอ ทดแทนอัตราที่ขาดและเกษียณอายุราชการขอทดแทนน้อยที่สุด วิชาดุริยางคศิลป์ วิชาภาษาจีน วิชาทัศนศิลป์ วิชาวัดผลการศึกษา และวิชาจิตวิทยาแนะแนว จำนวน ๑ อัตรา

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ๑๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๗๓) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ นำเสนอออกเป็น ๓ ตอน คือ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผล

ประชากร คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ จำนวน ๑,๖๑๑ คน เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล ประกอบด้วย แบบสำรวจ จำนวน ๓ แบบ คือ แบบที่ ๑ แบบสำรวจมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดไว้ในสถานศึกษา โดยใช้ข้อมูล ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ เป็นฐานข้อมูล แบบที่ ๒ แบบสำรวจจำนวนครูเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๗๓ จำแนกตามมาตรฐานวิชาเอก และแบบที่ ๓ แบบสำรวจจำนวนสาขาวิชาเอกที่ขอทดแทนอัตรากำลังและเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๗๓

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Surrey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสำรวจข้อมูลจากประชากรกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ไม่มีการสุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์เป็นการบรรยายลักษณะของกลุ่มข้อมูล

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ทำให้ทราบถึงสภาพอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ดังนี้

๑. จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ เมื่อจำแนกตามปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ปรากฏว่ามีจำนวนครูตาม จ. ๑๘ จำนวน ๑,๘๕๑ คน ขาดเกณฑ์ ๔๒๖ คน ครูเกษียณอายุราชการ จำนวน ๑๓๙ ราย ครูไปช่วยราชการ ๖ คน ครูมาช่วยราชการ ๖ คน พนักงานราชการ(ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน ๒๓ คน, ตำแหน่งนักจิตวิทยา ๑ คน) และอัตรากำลัง (ครูผู้สอน ๙๓ คน จึงต้องมีการดำเนินการสรรหาทดแทนตามสาขาวิชาที่ครูเกษียณอายุราชการ โดยการรับย้ายหรือดำเนินการสอบบรรจุและแต่งตั้ง เพื่อให้อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเพียงพอและสัมพันธ์กับจำนวนนักเรียน ซึ่งการวางแผนกำลังคนจะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในองค์กรได้เป็นอย่างดี

๒. จำนวนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามข้อมูลมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแผนอัตรากำลัง ๑๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๗๓)

๒.๑ จากตารางที่ ๑ ข้อมูลมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดไว้ในสถานศึกษา ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.กำหนดและมาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ ในสถานศึกษาและจำนวนครู - ขาด/+ เกิน ตามมาตรฐานวิชาเอก ในสถานศึกษา จำแนกตามรายวิชา สามารถสรุปได้ดังนี้ วิชาเอกประถมศึกษา ตามมาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ค.ศ.กำหนด มากที่สุด จำนวน ๒๕๗ อัตรากำลังมาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๒๐๗ อัตรากำลัง

จำนวน + ๓ อัตรา วิชาบรรณารักษ์ มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ศ.กำหนด จำนวน ๖ อัตรา มาตรฐานวิชาเอกตาม จ.๑๘ จำนวน ๑๘ อัตรา ครู + เกิน จำนวน + ๑๒ อัตรา วิชาจิตวิทยาแนะแนว มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ศ.กำหนด จำนวน ๖ อัตรา มาตรฐานวิชาเอก ตาม จ.๑๘ จำนวน ๑๓ อัตรา ครู + เกิน จำนวน + ๗ อัตรา วิชาการเงินและพัสดุ มาตรฐานวิชาเอกตาม ก.ศ.กำหนด จำนวน ๐ อัตรา มาตรฐานวิชาเอก ตาม จ.๑๘ จำนวน ๒ อัตรา ครู + เกิน จำนวน + ๒ อัตรา วิชาอื่น ๆ มาตรฐานวิชาเอก ตาม ก.ศ.กำหนด จำนวน ๐ อัตรา มาตรฐานวิชาเอก ตาม จ.๑๘ จำนวน ๘๓ อัตรา ครู + เกิน จำนวน + ๘๓ อัตรา ตามลำดับ

๒.๒ จากตารางที่ ๒ จำนวนข้าราชการครูเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๗๓ จำแนกตามมาตรฐานวิชาเอก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการครูที่เกษียณอายุราชการ ตามแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ๑๐ ปี จำนวนทั้งสิ้น ๖๐๒ ราย จำแนกตามมาตรฐานวิชาเอก ซึ่งวิชาเอกที่มากที่สุด คือวิชาเอกประถมศึกษา จำนวน ๑๒๑ ราย ลำดับที่ ๒ วิชาเอกภาษาไทย จำนวน ๗๒ ราย ลำดับที่ ๓ วิชาเอกสังคมศึกษา จำนวน ๖๓ ราย ลำดับรองลงมา คือ วิชาเอกคณิตศาสตร์ จำนวน ๕๐ ราย วิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป ๔๒ ราย วิชาเอกอื่น ๆ จำนวน ๓๖ ราย วิชาเอกเกษตรกรรม จำนวน ๓๓ วิชาเอกภาษาอังกฤษ จำนวน ๒๘ ราย วิชาเอกปฐมวัย จำนวน ๒๖ ราย วิชาเอกพลศึกษา จำนวน ๒๓ ราย วิชาเอกสุขศึกษา จำนวน ๒๑ ราย วิชาเอกคหกรรมศาสตร์และบรรณารักษ์ จำนวน ๑๙ ราย วิชาเอกจิตวิทยาแนะแนว จำนวน ๑๓ ราย วิชาเอกนาฏศิลป์ จำนวน ๑๐ ราย วิชาเอกวัดผลการศึกษาและวิชาเอกอุตสาหกรรมศิลป์ จำนวน ๕ ราย วิชาเอกฟิสิกส์ วิชาเอกชีววิทยา และวิชาเอกโสตทัศนศึกษา จำนวน ๓ ราย และวิชาเอกที่น้อยที่สุด คือ วิชาเอกศิลปะ คอมพิวเตอร์ ดนตรีศึกษา ภาษาอังกฤษ และวิชาเอกการเงิน/พัสดุ ตามลำดับ

๒.๓ จากตารางที่ ๓ แสดงว่า จำนวนข้าราชการครูเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๗๓ จำแนกตามวิชาเอกที่ขอตแทนอัตราที่ขาดและเกษียณอายุราชการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สรุปดังนี้

ข้าราชการครูที่เกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๗๓ ตามแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ๑๐ ปี จำนวนทั้งสิ้น ๑,๐๒๔ อัตรา จำแนกตามวิชาเอกที่ขอตแทนอัตราที่ขาดและเกษียณอายุราชการ วิชาเอกที่ขอตแทนมากที่สุด คือ วิชาประถมศึกษา จำนวน ๑๗๐ อัตรา รองลงมาวิชาเอกที่ขอตแทนมากที่สุด คือ วิชาปฐมวัย จำนวน ๑๕๙ อัตรา วิชาภาษาไทย ๑๔๔ อัตรา วิชาคณิตศาสตร์ จำนวน ๑๒๘ อัตรา วิชาภาษาอังกฤษ จำนวน ๑๐๔ อัตรา วิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป จำนวน ๙๐ อัตรา วิชาสังคมศึกษา จำนวน ๘๖ อัตรา วิชาพลศึกษา จำนวน ๔๗ อัตรา วิชาคอมพิวเตอร์ จำนวน ๓๑ อัตรา วิชาศิลปะ จำนวน ๑๒ อัตรา วิชาสุขศึกษา วิชาเกษตรกรรม และวิชานาฏศิลป์ จำนวน ๙ อัตรา วิชาดนตรีศึกษา วิชาคหกรรมศาสตร์ จำนวน ๕ อัตรา วิชาอื่น ๆ จำนวน ๔ อัตรา วิชาบรรณารักษ์ จำนวน ๓ อัตรา วิชาฟิสิกส์ วิชาดนตรีสากล วิชาดนตรีไทย จำนวน ๒ อัตรา และวิชาเอกที่ขอตแทนอัตราที่ขาดและเกษียณอายุราชการขอตแทนน้อยที่สุด วิชาดุริยางคศิลป์ วิชาภาษาจีน วิชาทัศนศิลป์ วิชาวัดผลการศึกษา และวิชาจิตวิทยาแนะแนว จำนวน ๑ อัตรา

๓. ข้อเสนอแนะ

๓.๑ บริหารอัตราค่าจ้างครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี้ยอัตราค่าจ้างครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์ และครูต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่าไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนหลังการตัดโอนมากกว่า เพื่อให้โรงเรียนต่างๆมีสภาพอัตราค่าจ้างครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกัน โดยใช้มาตรการ ดังนี้

๓.๒ ดำเนินการเกลี้ยอัตราค่าจ้างครู กรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตราค่าจ้างครูเกินเกณฑ์ทันที ที่มีตำแหน่งว่าง โดยตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตราค่าจ้างมากที่สุดเป็นลำดับแรก และในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ปลอดภัย และครูภายในไม่ประสงค์ขอย้ายเข้า เพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๓.๓ เกลี้ยอัตราค่าจ้างครูกรณีที่มีคนครอง

๓.๓.๑ ข้าราชการครูในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตราค่าจ้างครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามความประสงค์ของตนเองโดยใช้มาตรการ จูงใจ เช่น ได้รับสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน

๓.๓.๒ ข้าราชการครูจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา ที่มาช่วยราชการ หากโรงเรียนต้นสังกัด มีอัตราค่าจ้างครูเกินเกณฑ์ จะดำเนินการเสนอขออนุมัติหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวมากำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตราค่าจ้างครูต่ำกว่าเกณฑ์

๓.๔ รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตราค่าจ้างและการบริหารจัดการในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตราค่าจ้างครูได้ระดับหนึ่ง

บรรณานุกรม

- วรพงษ์ รวินธุ์, ๒๕๕๖ “การบริหารจัดการองค์กร”, ๒๕๕๖
- อนิวัช แก้วจำนงค์, ๒๕๕๒, “การบริหารจัดการองค์กร”, ๒๕๕๒ หน้า ๑.
- อุ้นเรื่อน มงคลชัย และรัศมี สาโรจน์, ๒๕๕๑, “การวางแผนทรัพยากรมนุษย์หรือการวางแผนกำลังคน”, หน้า ๑)
- กฤต กุลเพ็ง ๒๕๕๒, “การวางแผนทรัพยากรมนุษย์”, ๒๕๕๒ หน้า ๑๐.
- อนิวัช แก้วจำนงค์ ๒๕๕๒, “เทคนิคการพยากรณ์อัตรากำลังในองค์กร”, ๒๕๕๒, หน้า ๗๐.
- เพ็ญศรี มีสมนัย กระบวนการในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์, ๒๕๕๑, หน้า ๑๕๙.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา, การประเมินทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน ๒๕๕๑, หน้า ๒๓ - ๒๖
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ “หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๔๔”, ๒๕๔๔.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน “หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑”, ๒๕๕๑.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา “หลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา”, ๒๕๕๕.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน “เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, ๒๕๖๔.